

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Remocon di “PT Oh Sung Electronics Indonesia”

Sintiawati^{1*}, Isyana Emita²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Corresponding email: sintiawati153@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Remocon di PT. Oh Sung Electronics Indonesia. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,373 > 0,05$. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,456 menunjukkan bahwa 45,6% Kinerja Karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, Lingkungan Kerja merupakan faktor yang lebih dominan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan

Abstract: This study aims to examine the effects of Work Environment and Workload on the Performance of Remocon Production Employees at PT. Oh Sung Electronics Indonesia. The independent variables are Work Environment (X1) and Workload (X2), while Employee Performance (Y) is the dependent variable. This study employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS. The results show that Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Workload has no significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.373 > 0.05$. Simultaneously, Work Environment and Workload significantly affect Employee Performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.456, indicating that 45.6% of Employee Performance is explained by the two variables. Thus, Work Environment is the more dominant factor.

Keywords: Work environment, workload, employee performance

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan globalisasi dalam dunia bisnis modern melalui peningkatan produktivitas karyawan guna mendukung keberlangsungan dan kemajuan usaha. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting karena terlibat dalam berbagai proses organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, serta berperan dalam mengoptimalkan berbagai aspek organisasi (Santoso & Widodo, 2022), oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian karena pencapaian tujuan organisasi sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas operasional perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai individu selama menjalankan pekerjaannya. Setiap karyawan dapat menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang baik akan mendorong produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Saputri et al., 2025), dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, termasuk lingkungan kerja dan beban kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat pelaksanaan pekerjaan. Beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan antara lain kebisingan, suasana kerja, pencahayaan, pengawasan, serta struktur tugas. Penelitian Mahachandra et al. (2022) menunjukkan bahwa terdapat beberapa dimensi lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan, seperti kebisingan dan suasana kerja pada pekerja tetap, sedangkan pada pekerja borong lepas aspek yang perlu dibenahi meliputi pencahayaan, pengawasan, dan struktur tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang dapat berkaitan dengan kinerja karyawan. Beban kerja dapat dipahami sebagai jumlah dan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan serta inefisiensi (Asmaraida et al., 2025), oleh sebab itu, kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan menjadi hal yang penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Armeinanto & Lestari (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rohman & Ichsan (2021) juga menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja, sedangkan Badrianto et al. (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Heruwanto et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja turut memengaruhi kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan dan beban kerja menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, penelitian sebelumnya memiliki perbedaan pada objek, variabel, maupun model penelitian. Beberapa penelitian memasukkan variabel lain seperti stres kerja, burnout, motivasi, kepuasan kerja, dan self-efficacy sebagai variabel tambahan atau mediasi (Indrawan et al., 2022; Indrayana & Putra, 2024; Lestari et al., 2022; Mukti & Waskito, 2023). Sementara itu, Alfida & Widodo (2022) meneliti tenaga kesehatan dan Hendarto et al. (2026) mengkaji implementasi K3 dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi remocon di PT. Oh Sung Electronics Indonesia sebagai perusahaan manufaktur elektronik.

PT. Oh Sung Electronics Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur elektronik. Proses produksinya, bagian produksi remocon merupakan salah satu bagian yang memiliki peranan penting karena berkaitan dengan pembuatan komponen yang digunakan dalam produk elektronik. Kinerja karyawan pada bagian tersebut menjadi penting karena dapat berhubungan dengan kuantitas, kualitas, dan efisiensi hasil produksi. Berdasarkan kondisi yang terdapat pada bagian produksi remocon, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti suara mesin produksi yang cukup bising, aktivitas kerja yang dilakukan secara terus-menerus, target produksi yang tinggi, serta tingkat kenyamanan lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada konsentrasi, kelelahan fisik, tekanan kerja, antusiasme, serta pencapaian kerja karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan produksi. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menghambat konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja, sementara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan aktivitas yang berlangsung secara terus-

menerus dapat meningkatkan beban yang dirasakan karyawan. Namun, pengaruh kedua faktor tersebut tidak selalu menunjukkan hasil yang sama pada setiap organisasi karena karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan, dan tuntutan produksi dapat berbeda, oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara khusus menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi remocon di PT. Oh Sung Electronics Indonesia.

Penelitian ini penting dilakukan karena kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks produksi remocon di PT. Oh Sung Electronics Indonesia masih terbatas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan mengelola beban kerja secara tepat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi remocon di PT. Oh Sung Electronics Indonesia, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di bagian produksi remocon di PT. Oh Sung Electronics Indonesia yang berjumlah 255 orang yang kemudian akan dilakukan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling untuk memperoleh sampel penelitian. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 responden. Terdapat dua macam variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi lingkungan kerja (X1) dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Variabel bebas lainnya yaitu beban kerja (X2) yang meliputi beban pekerjaan, target pekerjaan, kondisi pekerjaan, faktor psikologis, dan tekanan kerja. Adapun variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan melalui beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, kuesioner dengan skala Likert, dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji regresi linier berganda), uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R²), dan uji koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
V1_P1	0,567	0,232	Valid
V1_P2	0,254	0,232	Valid
V1_P3	0,354	0,232	Valid
V1_P4	0,650	0,232	Valid
V1_P5	0,629	0,232	Valid
V1_P6	0,731	0,232	Valid
V1_P7	0,688	0,232	Valid
V1_P8	0,733	0,232	Valid
V1_P9	0,720	0,232	Valid
V1_P10	0,794	0,232	Valid

V1_P11	0,690	0,232	Valid
V1_P12	0,782	0,232	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,232. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item V1_P10 sebesar 0,794, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item V1_P2 sebesar 0,254. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), yang terdiri dari 12 item pernyataan, dinyatakan valid karena memenuhi kriteria pengujian validitas, yaitu r hitung $>$ r table, dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
V2_P1	0,468	0,232	Valid
V2_P2	0,452	0,232	Valid
V2_P3	0,416	0,232	Valid
V2_P4	0,465	0,232	Valid
V2_P5	0,418	0,232	Valid
V2_P6	0,470	0,232	Valid
V2_P7	0,454	0,232	Valid
V2_P8	0,292	0,232	Valid
V2_P9	0,390	0,232	Valid
V2_P10	0,461	0,232	Valid
V2_P11	0,428	0,232	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,232. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item V2_P6 sebesar 0,470, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item V2_P8 sebesar 0,292. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X2), yang terdiri dari 11 item pernyataan, dinyatakan valid karena memenuhi kriteria pengujian validitas, yaitu memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,232), dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y_P1	0,710	0,232	Valid
Y_P2	0,749	0,232	Valid
Y_P3	0,780	0,232	Valid
Y_P4	0,699	0,232	Valid
Y_P5	0,749	0,232	Valid
Y_P6	0,696	0,232	Valid
Y_P7	0,677	0,232	Valid
Y_P8	0,810	0,232	Valid

Y_P9	0,700	0,232	Valid
Y_P10	0,685	0,232	Valid
Y_P11	0,707	0,232	Valid
Y_P12	0,724	0,232	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2026

Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,232. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item Y_P8 sebesar 0,810, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item Y_P7 sebesar 0,677. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y), yang terdiri dari 12 item pernyataan, dinyatakan valid karena memenuhi kriteria pengujian validitas, yaitu memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,232). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Uji Reliabilitas X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,899	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,936	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS oleh Peneliti, 2026

Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,899, variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,770, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,936. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai standar reliabilitas sebesar 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat dinyatakan reliabel, dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha yang tinggi pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Maka dari itu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

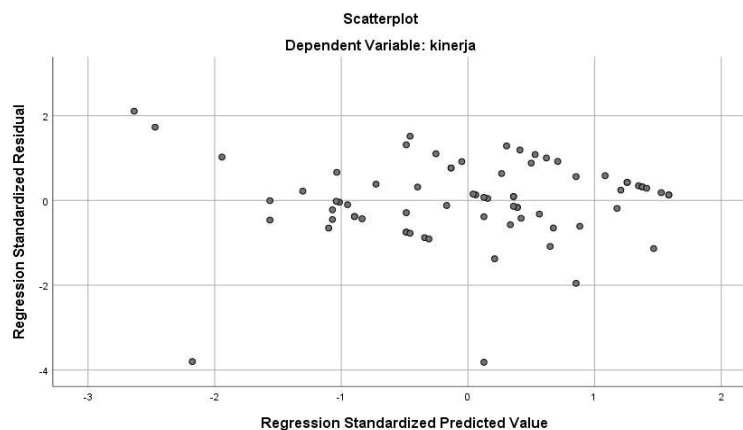
Tabel 5. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.18056
	Std. Deviation	3.939325
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.056
	Negative	-0.078
Test Statistics		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

- c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji normalitas, apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian normalitas tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut karena residual data telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Hal tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statisticss	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	11.729	6.04		1.942	0.056		
lingkungan kerja	0.687	0.112	0.625	6.142	0	0.761	1.315
beban kerja	0.118	0.131	0.091	0.898	0.373	0.761	1.315

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,761 dan nilai VIF sebesar 1,315. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a					Collinearity	
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Statistic	VIF
		B	Std. Error	Coefficients			Beta	
1	(Constant)	11.729	6.04		1.942	0.056		
	lingkungan kerja	0.687	0.112	0.625	6.142	0	0.761	1.315
	beban kerja	0.118	0.131	0.091	0.898	0.373	0.761	1.315

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 7, variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,142 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,898 dengan nilai signifikansi $0,373 > 0,05$, sehingga H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Dengan demikian, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima karyawan dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap perubahan kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji Simultan (Uji f)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1101.8	2	550.899	28.866	.000 ^b
	Residual	1316.86	69	19.085		
	Total	2418.65	71			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), beban_kerja, lingkungan_kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 28,866 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi perubahan kinerja karyawan, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675a	0.456	0.44	4.36862

a Predictors: (Constant), beban_kerja, lingkungan_kerja

b Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai R sebesar 0,675 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R Square sebesar 0,456 menunjukkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,6%. Sedangkan sisanya sebesar 54,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,440 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independent dalam model, kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sedikit lebih rendah, namun masih berada pada kategori cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan yang cukup dalam menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Uji Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.729	6.040	1.942	0.056
	lingkungan_kerja	0.687	0.112	0.625	0.000
	beban_kerja	0.118	0.131	0.091	0.898

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji koefisien regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 11,729. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 11,729. Selanjutnya, koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,687 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,687 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Sedangkan koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,118 dengan nilai signifikansi $0,373 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, perubahan Beban Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan maupun penurunan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Beban Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,687 menunjukkan hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Beban Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,373 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,118 menunjukkan arah hubungan positif, namun tidak signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat disebabkan karena karyawan sudah memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga beban kerja tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,456 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 45,6%, sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,373 > 0,05$. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan 45,6% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 54,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44.
- Armeinanto, H., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Total Prime Engineering Kedoya Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(2), 104–110. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i2.498>
- Asmaraida, L., Sabrina, I., Iryansya, J., Rahmawani, D. S., & Merry. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Magang (Studi Terhadap Mahasiswa Magang MSIB 7 Di DPR RI Tahun 2024). *PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 120–141. <https://doi.org/10.25299/jiap.2025.21910>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Hendarto, B., Pratama, R., & Azmy, A. (2026). Pengaruh Implementasi K3 dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pendekatan Human Capital di PT Komatsu Undercarriage Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(3), 2259–2271. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3.7223>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jemberi: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>
- Mahachandra, M., Rumita, R., & Aisyah, W. N. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Pengrajin Batik Tulis pada Pekerja Tetap dan Pekerja Borong Lepas di Desa Wisata Jarum. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 17(3), 212–218. <https://doi.org/10.14710/jati.17.3.212-218>

- Mukti, A. K., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 298. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.759>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. Moch. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–23.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Saputri, J. L., Susanti, P., Sarwono, S., Kurniawan, K., & Wulandari, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 1(1), 25–31.